

**В. Ф. Богачев,**

**В. И. Маршев**

## **МЕНТАЛИТЕТ «НОВЫХ РОССИЙСКИХ МЕНЕДЖЕРОВ» В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА**

В современных социально-экономических условиях функционирования российских компаний крайне актуальным становится уровень культурного развития управленцев всех звеньев. Причем культурное развитие рассматривается в широком смысле, то есть не только в плане профессионализма и креативности — оценивается и уровень культурного потенциала, базирующийся на национальном наследии и ориентирующий менеджера на применение своего человеческого капитала не только для развития своего бизнеса и удовлетворения собственных благ, но и на активное участие в формировании величия своей нации. К сожалению, в настоящее время вторая составляющая менее востребована в практике российских компаний.

Дефицит интеллектуально развитых креативных руководителей, в содержании труда которых гармонично сочетались бы знания и умения в области управления и отраслевой специфики и высокий культурный потенциал, привел к появлению «новых эффективных менеджеров», имевших в лучшем случае экономическую подготовку, главной целью деятельности которых было управлять экономическими отношениями с целью получения прибыли любой ценой на фоне полного отсутствия экономической культуры. Последствия такой кадровой политики сказались довольно быстро и коснулись многих отраслей науки и техники, где Россия раньше занимала ведущие позиции в мире, что, в свою очередь, привело к упадку российской экономики и ее подверженности любым внешним экономическим воздействиям.

В специальной экономической литературе длительное время ведутся дискуссии на тему соотношения в содержании труда менеджера специальных профессиональных знаний в конкретной отрасли производства и знаний,

умений и навыков в области научного менеджмента, базирующегося на концепции развития инновационного человеческого потенциала.

В качестве примера можно привести реформу Академии наук РФ, которая началась несколько лет назад и имела своей целью, как утверждали ее авторы, дать ученым возможность сконцентрироваться на научных исследованиях, разгрузив их от забот по управлению имуществом и финансами, которые, по их мнению, следует поручить профессионалам. Это лишь подтверждает высказанную нами выше мысль. В дальнейшем выяснилось, что целью было уничтожение РАН, в собственности которой находились весьма привлекательные ликвидные активы и которая проводила независимую от власти политику. В результате было создано Федеральное агентство научных организаций (ФАНО) — чисто бюрократическая организация, которой были переданы все права по управлению отраслевыми научно-исследовательскими институтами. В итоге руководить наукой, стратегией ее развития стали чиновники и финансисты, в результате чего резко возросли объемы требуемой от ученых зачастую ненужной отчетности. Обеспокоенные таким положением дел, более 400 академиков и членов-корреспондентов РАН в своем письме Президенту РФ пожаловались на неадекватный юридический статус научных институтов и самой академии, а также заявили, что стиль и методы работы ФАНО мешают научной деятельности. Ученые отметили, что сложившаяся в стране система управления научными институтами навязывает «заведомо неприменимые правила обычных бюджетных учреждений»<sup>1</sup>. Однако, как часто бывает в практике высшего руководства, это письмо было направлено в ФАНО, и оттуда был прислан в адрес РАН обтекаемый формальный ответ.

В конце XIX века занявший пост премьер-министра в правительстве Николая II С. Ю. Витте, решая задачу создания конкурентоспособной системы управления национальной экономикой, уделял особое внимание подготовке профессиональных управляющих, способных отвечать на новые вызовы. Его

---

<sup>1</sup> <https://www.bfm.ru/news/377590>.

серьезные усилия в этом направлении привели к тому, что за 4–5 лет практически без затрат государственных средств были учреждены и оснащены оборудованием 3 политехнических института и 73 коммерческих училища, а также реорганизованы несколько промышленно-художественных заведений, в том числе реорганизовано Строгановское училище технического рисования. В заслугу С. Ю. Витте следует поставить и закон 1897 года о сельских ремесленных учебных мастерских<sup>2</sup>. Реформы, предложенные С. Ю. Витте в области подготовки руководящих кадров, явились продолжением идей И. А. Вышнеградского, разработавшего в 1884 году Проект подготовки промышленных кадров, который даже по современным меркам поражает системностью и комплексностью содержания. Для предложенных им пяти категорий управленческих и коммерческих кадров он разработал подробные требования, перечни учебных заведений, содержание учебных планов и программ, форм и методов обучения, объемы финансовых затрат на обучение<sup>3</sup>. В связи с этим хотелось бы еще раз подчеркнуть особенность менталитета современных руководителей, предлагающих разрушить все «до основания, а затем», игнорируя в контексте данной проблемы богатый исторический опыт, накопленный за столетия существования российской школы управления.

После революции задачу подготовки управленческих кадров власти решали исходя из имеющихся ресурсов, когда по сокращенным срокам обучения готовились специалисты и руководители через специфическую систему рабфаков, а также проходящих стадию становления высших учебных заведений. Одновременно формировалась система подбора, подготовки и продвижения по служебной лестнице, основным принципом функционирования которой являлся тезис В. И. Ленина о том, что политика первенствует над экономикой<sup>4</sup>. В соответствии с этим принципом советский руководитель, во-первых, обязательно должен быть членом Коммунистической партии. Во-вторых, продвижение по службе должно было предусматривать

---

<sup>2</sup> <http://istoriarusi.ru/imper/reformi-vitte.html>.

<sup>3</sup> Маршев В. И. История управленческой мысли. М. : ИНФРА-М, 2005. С. 426.

<sup>4</sup> Ленин В. И. XI съезд РКП (б). 27 марта — 2 апреля 1922 г. Полн. собр. соч. Т. 45. С. 123.

обязательную работу в партийной организации перед занятием следующей в иерархии управления руководящей должности. В этом случае алгоритм профессионального роста руководителя содержал следующие этапы: мастер участка — член партбюро; начальник цеха — заместитель секретаря партбюро; замдиректора — член парткома и т. д.

Одновременно продолжались эксперименты по определению содержания труда руководителей, которые готовились как в технических, так и в экономических и финансовых вузах. Следует отметить опыт Ленинграда, где начал функционировать первый в стране инженерно-экономический институт. Он был создан на базе открытых в 1897 году по настоянию С. Ю. Витте петербургским предпринимателем М. В. Побединским Счетоводных курсов. Эти курсы, прообраз будущего ИНЖЭКОНа, стали в 1906 году первым в России самостоятельным высшим экономическим учебным заведением, где готовились потенциальные руководители производства.

В период в 1964 по 1992 год в ИНЖЭКОНе наряду с традиционными факультетами (машиностроительным, строительным, химическим) начали работу три новых факультета: автоматизации производства, городского хозяйства и строительства, автомобильного транспорта. Как признание заслуг этого вуза в подготовке хозяйственных руководителей следует рассматривать открытие в его составе факультета организаторов промышленного производства и строительства, где шесть месяцев проходили обучение руководители среднего звена и три месяца — директора предприятий и их заместители. Деканом этого факультета в Ленинграде в 1978–1981 годах был один из авторов этих строк.

В 2012 году два ведущих экономических вуза Петербурга — Государственный университет экономики и финансов и Государственный инженерно-экономический университет были объединены в Санкт-Петербургский государственный экономический университет; позже к нему в качестве структурного подразделения был присоединен Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики (ГУСЭ).

Результатом проводимой властью политики «структурной оптимизации» сферы подготовки руководителей производства стал дефицит профессиональных менеджеров, способных эффективно руководить ведущими отраслями народного хозяйства. В качестве примера можно привести положение российской космической отрасли, спрос на продукцию которой упал за 10 лет с 60 до 10 %. Постоянные катастрофы с запусками тяжелых ракет и отсутствие новых технологических разработок ставят отечественную космонавтику в число отстающих в этой некогда передовой для нас отрасли науки и техники. В то же время американский предприниматель и выдающийся бизнесмен Илон Маск за десять лет создал космическую империю, способную без бюджетных инвестиций сконструировать и начать эксплуатировать целый класс тяжелых ракет. Для справки: корпорацией «Роскосмос» руководит бывший директор «Автоваза» И. А. Комаров, перенесший в эту сферу весь свой богатый опыт выпуска неконкурентных на мировом рынке легковых автомобилей. В. М. Липунов, создатель глобальной сети телескопов-роботов МГУ МАСТЕР, комментируя наши последние неудачные пуски ракет, считает, что «скоро наши ракеты будут похожи на “Жигули”»<sup>5</sup>.

Можно привести еще ряд примеров, характеризующих результаты деятельности «новых эффективных менеджеров», руководящих ведущими предприятиями таких отраслей, как судостроение, станкостроение, культура, образование, медицина. Анализ этих результатов свидетельствует об одном: руководить производством должны профильные специалисты, знающие специфику объекта управления. То же относится к предприятиям сферы услуг, туристической отрасли, ресторанному бизнесу, спорту и другим отраслям.

Не менее опасные последствия влечет игнорирование современными российскими менеджерами важнейшего принципа управления, связанного с рациональным делегированием управленческих функций. Их стремление решать все вопросы на высшем уровне управления привело к порочной практике «ручного управления», когда даже первые руководители государства

---

<sup>5</sup> <http://www.pereplet.ru/lipunov/443.html#443>

пытаются самостоятельно и лично решать все вопросы, начиная от стратегически важных для государства и заканчивая сугубо оперативными вопросами, входящими в компетенцию руководителей нижестоящего уровня. В результате верхний уровень управления, будучи перегруженным решением рутинных задач, не имеет возможности заниматься тем, чем должен по определению, а именно — выработкой и реализацией стратегии развития национальной экономики. В силу этого руководство ведет себе «реактивно», а не «проактивно», и часто принимает поспешные и не всегда адекватные решения в ответ на экстренные вызовы — такие, например, как появление «кремлевского списка», вмешательство в выборы президента США или лондонское «дело Скрипаля». Складывается ситуация, когда на нижних уровнях управления никто не берет на себя ответственность, ожидая команды сверху, а верхний уровень вследствие перегруженности не может предвосхитить или своевременно отреагировать на внешние угрозы <sup>6</sup>.

Таким образом, можно сделать вполне определенный вывод о том, что в подготовке профессиональных менеджеров в России существует ряд принципиальных проблем, связанных со сложившейся системой подготовки и формирования менеджеров верхнего звена, ориентированных только на строгое следование специфическим принципам работы в команде и генерирование прибыли. Культурный потенциал таких менеджеров находится на невысоком уровне, и, как правило, они не стремятся к его дальнейшему развитию. Это, в свою очередь, приводит к снижению уровня индекса человеческого капитала нации, ее культуры и как следствие — потере экономического потенциала страны в целом.

---

<sup>6</sup> Богачев В. Ф. Ручное управление в технологии стратегического анализа : Материалы XIV международной конференции по истории управленческой мысли и бизнеса. М. : МГУ. 2013.